

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya dengan penggunaan *software SmartPLS 4.0* terkait pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Cipta Mandiri Helmet. Maka disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh bersifat positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Cipta Mandiri Helmet. Sehingga dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kemudian Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Cipta Mandiri Helmet. Sehingga dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal itu terlihat bahwa stres kerja yang terjadi merupakan stres kerja yang bersifat positif dalam artian dapat memotivasi, membangun serta menjadi pendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dan puas dalam pekerjaannya.

Berikutnya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Cipta Mandiri Helmet. Sehingga dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Serta Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis (H_4) diterima.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Pada proses pengumpulan data, penyusunan, dan penulisan penelitian, terdapat beberapa keterbatasan atau kekurangan yang ditemui. Berikut keterbatasan yang dialami oleh peneliti:

1. Keterbatasan pada saat menyebar kuesioner pada karyawan produksi CV. Cipta Mandiri Helmet dikarenakan adanya kesibukan karyawan, sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk memperoleh kebutuhan data dalam penelitian ini.
2. Selain itu, dalam hal pengisian kuesioner yang dilakukan, peneliti merasa adanya jawaban responden yang kurang menggambarkan perasaan karyawan yang sebenarnya.
3. Keterbatasan variabel yang dibahas, seperti pada variabel kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja yang tidak sepenuhnya dapat mewakili seluruh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka saran yang diberikan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Saran aspek teoritis, bagi para pembaca khususnya mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang ingin melakukan penelitian selanjutnya, untuk dapat menggunakan atau menambahkan variabel, indikator, dan metode lain yang berbeda sehingga mampu mengumpulkan informasi dan data yang lebih lengkap terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan selain dari kompensasi, stress kerja, dan lingkungan kerja.
2. Saran aspek praktis, penting bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan untuk mendukung kepuasan kerjanya. Berikut merupakan beberapa saran aspek praktis yang dapat dilakukan:
 - a. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dari sisi kompensasi adalah perusahaan dapat meningkatkan perhatian kepada karyawan terkait dengan kompensasi yang mereka terima seperti peningkatan insentif lembur. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk terus meningkatkan atau memperluas insentif yang diberikan kepada karyawan yang melakukan

lembur. Hal ini dapat mencakup peninjauan ulang bentuk insentif dan memberikan nilai yang lebih sesuai untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

- b. Saran yang diberikan kepada perusahaan dari sisi stres kerja adalah perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap kebijakan jam kerja dan tuntutan peran yang mungkin melebihi batas jam kerja standar. Selain itu, perusahaan juga harus meningkatkan komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan tentang tuntutan pekerjaan dan peran dapat membantu mencegah atau mengelola stres. Dikarenakan karyawan juga perlu memahami harapan pekerjaan dan memiliki saluran komunikasi terbuka untuk menyampaikan kekhawatiran atau tantangan yang mereka hadapi.
- c. Saran yang diberikan kepada perusahaan dari sisi lingkungan kerja adalah perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pengaturan suhu yang ada di ruang produksi seperti pastikan ventilasi dan pengkondisian udara berfungsi dengan baik. Lalu identifikasi sumber kebisingan di sekitar tempat kerja, baik dari pabrik sekitar atau suara kendaraan. Kemudian tinjau kebijakan keamanan dan upayakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari intimidasi atau ancaman. Selain itu, perusahaan juga dapat meminta umpan balik dari karyawannya mengenai lingkungan kerja seperti menggunakan survey untuk mengevaluasi kepuasan dan masukan terkait lingkungan kerja.